

Reetta Turunen

Perehdytyskansion päivittäminen Haapaniemen päiväkodille

Opinnäytetyö
Sosiaaliala

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Reetta Turunen	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2019
Opinnäytetyön nimi		33 sivua
Perehdytyskansion päivittäminen Haapaniemen päiväkodille		4 liitesivua
Toimeksiantaja		
Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut – Haapaniemen päiväkot		
Ohjaaja		
Karoliina Rötö		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on koota yhteen laadukkaan perehdytyksen sisältöjä päivittämällä perehdytyskansio kuopiolaiselle Haapaniemen päiväkodille. Tavoitteena on, että kansiota käytetään yhtenä perehdyttämisen välineenä ja että siitä on hyötyä perehdytyksen osapuolille. Perehdyttäminen on lain velvoittamaa toimintaa, joka kuuluu jokaisen työnantajan vastuulle. Suunnitelmallisen perehdyttämisen avulla voidaan säästää rahaa, parantaa työssä jaksamista sekä edistää työntekijöiden pysyvyyttä.</p> <p>Työ lähti liikkeelle päiväkodin tarpeesta. Vanha kansio oli liian täysi, sisällysluettelo ei ollut ajantasainen ja kansio oli usein kadoksissa. Toiveena oli, että se sisältäisi kaiken sen tiedon, jota tarvitaan ensimmäisten työpäivien aikana. Kansio toteutettiin tuotteistamisprosessin kaavaa mukaillen. Ideavaiheessa koottiin aiheen teoriaa ja tutkimusta ja tehtiin taustatutkimusta aiemmista vuorohoitoon tehdyistä opinnäytetöistä. Luonnosteluvaiheessa rajattiin aihealueet ja tehtiin alustava sisällysluettelo. Kansion dokumenttien päivitys, turhien poistaminen ja uusien lisääminen kuuluivat tuotteen kehittämis- ja viimeistelyvaiheeseen. Tiedostot koottiin sisällysluetteloon, minkä jälkeen työ viimeisteltiin. Kansiota tehtiin myös sähköinen versio, jotta se tulisi tutuksi kaikille talossa sitä tarvitseville. Sähköinen kansio on helppo lähettää sähköpostilla luettavaksi, jos fyysistä kansiota tarvitaan muualla.</p> <p>Kansio sisältää kattavasti perehdytyksen aihealueita. Se on tiivis ja järjestelmällinen. Kansio otettiin käyttöön heti ja siitä saatiin suullisesti hyvää palautetta. Opinnäytetyön tilaaja oli tyytyväinen työn suunnitteluun sekä toteutukseen ja aikoo käyttää kansiota osana perehdytystä. Opinnäytetyö perustuu tutkittuun tietoon ja on hyvien tutkimuskäytäntöjen ja eettisten ohjeiden mukainen.</p>		
Asiasanat		
varhaiskasvatus, vuorohoito, perehdyttäminen, toiminnallinen opinnäytetyö		

Author (authors)	Degree	Time
Reetta Turunen	Bachelor of Social Services	Marraskuu 2019
Thesis title		
Updating the orientation file in Haapaniemi daycare center		33 pages 4 pages of appendices
Commissioned by		
Early childhood education services in Kuopio – Haapaniemi daycare		
Supervisor		
Karoliina Rötö		
Abstract		
<p>The purpose of this thesis was to gather information about good quality orientation contents by updating the orientation file for the commissioner. The objective was that the file would be used as a part of the orientation process and would be useful to everybody using it. The law obliges all employers to take responsibility for orientation. A systematic and well planned introduction at its best can save money, improve the welfare of employees and improve stability of the staff. The commissioner`s expectations for the updates orientation file were that it would contain everything a new employee needs to know during the first days at work.</p>		
<p>The method of this thesis was productization. The first phase was to gather information from previous research about orientation and make a background check of previous theses dealing with nonstandard hour child care. In the second phase the scope of the topics was defined, and a preliminary list of contents was drawn. The third phase included updating, deleting and adding documents. The file was also published in electronic form in order to familiarize the whole staff with it. An electronic orientation file would be easier to send forward, if the printed file was needed elsewhere.</p>		
<p>The orientation file includes all the necessary information. It is compact and well organised. The thesis is based on scientific research. The commissioner was pleased with the planning and execution of the work. The updated orientation file is going to be used as a part of the commissioner`s orientation process which was the purpose of it.</p>		
Keywords		
early childhood education, nonstandard hour child care, orientation, functional thesis		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	VARHAISKASVATUS.....	7
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö.....	9
2.2	Vuorohoito varhaiskasvatuksessa	10
2.3	Pedagogiikka vuorohoidossa.....	11
3	PEREHDYTTÄMINEN	12
3.1	Perehdyttämisen muodot.....	14
3.2	Perehdyttämisen prosessin vaiheet.....	15
3.3	Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa.....	16
4	PEREHDYTYSKANSION PÄIVITTÄMINEN HAAPANIEMEN PÄIVÄKODILLE	17
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	17
4.2	Tarkoitus ja tavoitteet.....	17
4.3	Ideavaihe	19
4.4	Tuotteen luonnosteluvaihe.....	20
4.5	Tuotteen kehittäminen ja viimeistelyvaihe	22
5	POHDINTA.....	25
5.1	Opinnäytetyöstä saatu palaute ja kansion käyttö.....	27
5.2	Työn eettisyys ja luotettavuus.....	28
	LÄHTEET.....	30

LIITTEET

Liite 1. Sisältöaiheita muista vuorohoitoon tehdyistä opinnäytetöistä

Liite 2. Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Työ varhaiskasvatuksessa on koettu haastavammaksi vuosi vuodelta, käy ilmi Väestöliitto ry:n (2013) teettämästä tutkimuksesta. Työntekijäpula, kiireen tunteen lisääntyminen ja yhä useamman lapsen voinnin huononeminen nousevat tutkimuksen perusteella isoiksi huoliksi (Väestöliitto ry 2013). Olen huomannut tämän ilmiön kollegojeni kanssa työskennellessäni varhaiskasvatuksen parissa Kuopiossa jo useamman vuoden ajan.

Varhaiskasvatuksen haasteet vaikuttavat myös perehdytykseen. Kokemukseni mukaan uusia sijaisia ehditään perehdyttää laadukkaasti erittäin harvoin. Työturvallisuuslaki velvoittaa antamaan ohjausta ja neuvontaa työhön liittyvissä asioissa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Pyrin työlläni vastaamaan tähän kehittämistarpeeseen. Yhtenä tavoitteena on, että työ helpottaa perehdyttämisen järjestämistä, jotta sitä ei kiireen ja vaativuuden ristipaineessa unohdeta.

Opinnäytetyön aiheena on perehdytyskansion päivittäminen Kuopion varhaiskasvatuksen vuorohoitoon, Haapaniemen päiväkodille. Aihe nousi ajankoh- taiseksi työskennellessäni keväällä 2019 Haapaniemen päiväkodissa, jossa vanha perehdytyskansio oli kadoksissa. Kansion hukkuminen ja päivittämättömyys loivat lisähaasteita perehdytykselle. Haasteita lisäsi vuorohoidon siirtyminen asteittain toisesta päiväkodista Haapaniemelle vuonna 2017, sillä työntekijöiden vaihtuvuus on vuorotyössä paljon suurempaa verrattuna päivätyöhön. Työn tarkoituksena on päivittää Haapaniemen päiväkodin vanha perehdytyskansio, jotta se sisältäisi monipuolisesti perehdytykseen liittyvät tärkeät aihealueet.

Perehdytysprosessin tärkeisiin osa-alueisiin kuuluvat organisaation toiminnan, vastuualueiden, tavoitteiden ja käytänteiden esittely sekä yhteistyökumppaneihin, työtehtäviin sekä kehittymisen seurantaan tutustuminen (Eklund 2018, 92). Hyödynsin kansion kokoamisessa muiden vuorohoitoon tehtyjen perehdytyskansioiden sisältöjä sekä selvitin esimiehen näkemyksiä kansion tarvittavaan sisältöön. Tavoitteena on, että kansion käyttöä jatketaan yhä enenevässä määrin yhtenä perehdytyksen työvälineenä ja että siitä on hyötyä perehdytyksen kaikille osapuolille. Opinnäytetyö suuntautuu varhaiskasvatuk-

seen, sillä olen opinnoillani hankkimassa lastentarhanopettajan (LTO) päte-
vyyden. Käsittelen työssäni perehdytyksen mahdollisia vaikutuksia varhais-
kasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Varhaiskasvatus on puhuttanut Suomessa viime aikoina paljon siihen liittyvien
muutosten ja leikkausten myötä. On pohdittu ääneen, mikä on lapselle paras
hoitopaikka. Epäsäännölliset hoitoajat ja vuorohoito on nähty välillä riskinä
lapsen kehitykselle, mutta positiivisiakin vaikutuksia on löydetty. Tietävästi
ensimmäisessä suomalaisen vuorohoitoon sijoittuvassa väitöskirjassaan
Siippaine (2018) tutkii aikuisten ja lasten välisiä suhteita. Tutkimuksen valossa
vuorohoidossa vallitsee neljä suhteita määrittävää rationaliteettia, jotka ovat
opetus, hyvinvointi, kodinomaisuus ja samanvertaisuus. Tutkimuksen mukaan
lasten mahdollisuudet toimia erilaisissa suhteissa aikuisiin nähden, on vuoro-
hoidossa moninaisempaa. Haasteena Siippainen näkee liiallisen kodinomi-
aisen puuhastelun etenkin aamuisin, iltaisin ja viikonloppuisin. Pedagogisen toi-
minnan tulisi jakautua niin, että jokaisella lapsella olisi yhtäläiset mahdollisuu-
det osallistua siihen hoitovuoroista riippumatta. (Siippainen 2018, 165–172.)

Perheet 24/7 -tutkimuksen tekemästä kyselystä työntekijöille kävi ilmi, että
vuorohoidon kasvattajilla tulee olla yhä enemmän joustavuutta, yhteistyötai-
toja, järjestelmällisyyttä sekä organisointikykyä (Jyväskylän ammattikorkea-
koulu 2013). Vuorohoidon vaatimukset ovat muuta varhaiskasvatusta suurem-
mat, mikä luo paineita myös perehdytykselle. Varhaiskasvatukseen on kohdis-
tunut tehostamistoimia, jotka ovat aiheuttaneet työntekijöiden poissaolojen li-
sääntymistä ja täten lisänneet työn kuormittavuutta (Paananen & Tammi 2017,
55–57). Näen, että perehdytyksellä on suuri rooli sekä uusien että vanhojen
työntekijöiden työn kuormituksessa. Onnistuneella perehdytyksellä voidaan
saavuttaa loistavia etuja, mutta sen järjestäminen vaatii etenkin taloudellista
panostamista. Organisaation yksi tärkeimmistä tehtävistä nähdään olevan
juuri toimiva perehdytys. (Eklund 2018, 25.)

Sekä Jatta Veijasen (2018) pro-gradu tutkielman, ”Sen tärkeyttä ei voida si-
vuuttaa koskaan!”: lastentarhanopettajien perehdytyskokemuksia päiväko-
deissa, että Mari Aaltosen (2018) pro-gradu tutkielman Perehdytys työn oppi-
misessä,

työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X pro gradu -tutkielman tuloksista käy ilmi, että varhaiskasvatuksessa on puutteita etenkin perehdytyksen suunnitelmallisuudessa ja järjestelmällisyydessä (Aaltonen 2018, 39–47; Veijanen 2018, 50–52). Perehdytyksestä on tehty valtavasti opinnäytteitä viime vuosien aikana. Vuorohoitoon keskittyviä perehdytyskansioita on myös tehty useampia. Vuorohoidon perehdytyskansioista saatu palaute on ollut pääosin positiivista. Kansioista on ollut hyötyä työyhteisöille, ja niiden on koettu helpottavan perehdyttämistä. (Heikkonen 2017, 40–41; Susi 2017, 33; Hietapelto 2012, 27–28.) Perehdyttämisen käsitteeseen ja moniulotteisuuteen sekä varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöihin tutustuminen ovat uusia asioita minulle, joten saan laajan teoriakatsauksen aiheeseen työni kautta. Toivon, että voin käyttää oppimiani asioita hyödyksi jatkossa tulevissa työpaikoissani ja -tehtävissäni. Tämän työn tuotosta aion hyödyntää tulevissa työtehtävissäni niin, että ehdotan yhteisölle perehdytysasioiden päivittämistä tekemäni kansion avulla. Olen tehnyt Kuopion kaupungin eri päiväkodeissa sijaisuuksia ja huomannut monessa paikassa perehdytysmateriaalin olevan erittäin vanhaa sekä vähäistä. Erittäin tärkeänä pidän perehdyttämisen käytäntöjen jalkautumista vahvemmin varhaiskasvatuksen kentällä. Tähän toivon voivani vaikuttaa oman opinnäytetyöni kautta.

2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin hyväksi tehtävää suunnitelmallista työtä. Siihen kuuluu hoidon ja kasvatuksen lisäksi opetuksen mahdollistaminen eli pedagogiikka. Toiminnan muotoja ovat päivähoito, perhepäivähoito sekä kerho- ja leikkitoiminta. (Opetushallitus 2019.) Varhaiskasvatusta järjestävät kunnat, kuntayhtymät sekä yksityiset palveluntuottajat (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540). Tärkeimpänä varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kehitystä, kasvua sekä oppimista (Opetushallitus 2019). Vuonna 2017 varhaiskasvatukseen Suomessa on osallistunut 247 968 1–6-vuotiaista lasta, joka on 70,7 % kaikista maan 1–6-vuotiaista lapsista. Pohjois-Savossa osallistuneita lapsia oli 10 605, 73,6 % kaikista maakunnan 1–6-vuotiaista. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Varhaiskasvatustilain mukaan toiminnan tärkeimpiä tavoitteita ovat lapsen kasvun ja kehityksen edistäminen, oppimisen edellytysten tukeminen, monipuolisen pedagogisen toiminnan järjestäminen, terveellisen ja turvallisen kehitysympäristön mahdollistaminen, vuorovaikutussuhteiden tukeminen sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon noudattaminen. Näiden lisäksi tulisi tunnistaa ja järjestää lapsen yksilöllinen tuki moniammatillisessa yhteistyössä, varmistaa lapsen osallisuuden toteutuminen, ohjata eettiseen ja vastuulliseen toimintaan ja toimia yhteistyössä lapsen ja hänen huoltajiensa kanssa tavoitteiden toteutumiseksi. (Varhaiskasvatustilain 3. §.) Tavoitteita on paljon ja niiden toteuttamiseksi tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa.

Varhaiskasvatusta pyrittiin yhdenmukaistamaan Suomessa päivittämällä varhaiskasvatustilain ja varhaiskasvatustilain perusteita vuonna 2018. Uudistuksella pyrittiin vastaamaan niin lasten kuin itse varhaiskasvatustilain ympäristöjen muutoksiin. Tarkoituksena on, että lapset saavat yhdenvertaista, laadukasta ja suunnitelmallista kasvatusta ympäri maata. Nyt jokaisessa päiväkodissa Suomessa tulee laatia sekä lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatustilain suunnitelma että ryhmäkohtainen suunnitelma noudattamalla valtakunnallista sekä paikallista ohjetta. (Kasvun ja oppimisen lautakunta 2019, 5.)

Toimintaa ohjaavat arvoperusta, lapsuuskäsitys sekä ymmärrys oppimisesta. Lasten oikeudet sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen ovat keskeisiä arvoja maanlaajuisesti. Kuopiossa korostetaan sensitiivisyyttä eli kykyä tunnistaa toisen tunnetiloja ja vastata niihin lämpimästi ja toista arvostavasti, toisten kunnioittamista ja erilaisuuden hyväksymistä sekä turvallisen hoidon tarjoamista. (Kasvun ja oppimisen lautakunta 2019, 17–19.) Pedagogiikalla tarkoitetaan tieteellisen tietoon perustuvaa ja ammatillisesti johdettua lapsen oppimisen parhaaksi toteutettua toiminnan kokonaisuutta. Varhaiskasvatustilain vuosien aikana on tarkoitus luoda perusta laaja-alaiselle oppimiselle, joka sisältää viisi osa-aluetta.

Alueet ovat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja osaaminen, itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, monilukutaito ja tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen sekä osallistuminen ja vaikuttaminen. (Opetushallitus 2018, 40.)

Varhaiskasvatustilain toteuttamisen edellytyksenä on ammattitaitoinen henkilöstö, joka tuntee monipuolisesti varhaiskasvatustilain teoriaa ja tutkimuksia ja

joka pyrkii tasaisesti kehittämään omia toimintatapojaan yhteistyössä perheiden kanssa (Alila & Parrila 2011, 5). Jo vuonna 2005 varhaiskasvatuksen tärkeimpiin kehitysprojekteihin kuuluivat vuorohoitojärjestelyjen kehittäminen ja turvallisuussuunnitelmat (Reunamo 2007, 100). Työ palvelujen kehittämiseksi jatkuu edelleen.

2.1 Varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö

Varhaiskasvatus perustuu varhaiskasvatukseen ja siihen liittyy vahvasti myös lastensuojelulaki (13.4.2007/417). Näiden lisäksi varhaiskasvatusta ohjaavat opetushallituksen määräykset ja ohjeet, etenkin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (23.08.2018/753) määrittää päiväkodin henkilöstömitoitusta, jonka mukaan kahdeksaa yli 3-vuotiasta kohden tulee olla vähintään yksi kasvatustehtävissä oleva henkilö. Alle 3-vuotiaita lapsia varten tulee olla yksi kasvatustehtävissä oleva henkilö neljää lasta kohden. (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 1. §.) Palveluntuottajan tulee huolehtia, että varhaiskasvatuksessa työskentelee tarpeeksi kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä. Ammattinimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Opettajalla tulee olla vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, sosionomilla sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto ja hoitajalla kasvatus-, ohjaus-, terveys- tai sosiaalialan perustutkinto. Rakenteellisesti päiväkodissa tulee olla vähintään kahdella kolmasosalla opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja yhdellä kolmanneksella hoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatukseen 25–28. §.) Kuitenkin nykyisin suhteet koko maan tasolla ovat toisinpäin: noin kolmannes opettaja tai sosionomi ja kaksi kolmanneksella on hoitajia, sillä laki uudistui vasta vuonna 2018. Tarvittava määrä kelpoisia työntekijöitä edellyttää koulutuspaikkojen lisäämistä sekä alalle houkuttelevuutta.

Varhaiskasvatukseen lisäksi toimintaa ohjaa Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Lakia uudistettaessa vuonna 2018 päätettiin, että suunnitelmasta tulee velvoittava ja että sitä tulee jokaisen varhaiskasvatusta tarjoavan palveluntuottajan noudattaa. Samalla määritettiin, että jokaisen

palvelua tarjoavan tahon tulee laatia oma paikallinen varhaiskasvatussuunnitelmansa. (Opetushallitus 2018.) Aikaisemmin dokumentti on toiminut vain toimintaa ohjaavana asiakirjana, ei velvoittavana. Suunnitelma sisältää keskeisimmät sisällöt varhaiskasvatuksen järjestämisestä, lapsen omasta varhaiskasvatussuunnitelmasta ja yhteistyön järjestämisestä sekä vanhempien että eri toimijoiden kanssa. Paikalliseen suunnitelmaan lisätään täydentävät kohdat sekä yksityiskohdat juuri kyseessä olevan palveluntuottajan järjestämästä varhaiskasvatuksen rakenteesta. (Varhaiskasvatuslaki 21–22 §.)

2.2 Vuorohoito varhaiskasvatuksessa

Vuoropäivähoito on varhaiskasvatuksessa järjestettävää ympärivuorokautista hoitoa lapsille vanhempien työstä aiheutuvan tarpeen vuoksi (Haapaniemen päiväkoti 2019.) Vuorohoitoon ei ole siis subjektiivista oikeutta, vaan se riippuu vanhempien työ- ja opiskelutilanteista. Varhaiskasvatuslaki (13. §) sanoo vuorohoidon järjestämisestä seuraavaa:

Vuorohoitoa järjestetään iltaisin, öisin, viikonloppuisin ja arki- ja juhlapäivinä päiväkodeissa tai perhepäivähoidossa. Vuorohoitoa on järjestettävä tarpeen mukaisessa laajuudessa lapselle, joka tarvitsee sitä vanhemman tai muun huoltajan työssäkäynnin tai opiskelun vuoksi.

Konkreettisesti hoitoa järjestetään siis normaalien päivähoitoaikojen klo 6–18 ja jatkettun iltahoidon 6–22 lisäksi eli aamuisin ennen klo 5 ja iltaisin klo 22 jälkeen. Kuopiossa vuorohoitoa tarjotaan Haapaniemen, Petosenmutkan, Juankosken sekä Sinisepon päiväkodeissa. (Kasvun ja oppimisen lautakunta 2018.) Toiminnan järjestäminen vaihtelee hyvin paljon riippuen vuorohoidon tarpeesta sekä taloudellisista resursseista. Kunta tai kaupunki on velvollinen järjestämään vuorohoidon sitä tarvitseville perheille, joten toteutustapoja on yhtä monta kuin sen järjestäjäkin. (Teppo & Malinen 2016, 15–16.)

Vuorokauden ympärimittainen hoito vuoden kaikkina päivinä tuo omanlaisiaan haasteita sekä lasten että aikuisten hyvinvoinnille. Työntekijöiden vaihtuvuus ja epäsäännölliset työajat luovat entisestään haasteita vuoropäivähoitoon, minkä vuoksi työhyvinvointia ja työn organisointia pyritään kehittämään Suomessa. (OHOI- Osaamista vuorohoitoon 2015–2016.) Vuonna 2016 kunnallisessa vuorohoidossa Suomessa oli noin 15 000 lasta eli noin 7 % kaikista kunnallisessa hoidossa olevista lapsista. Vuorohoidossa olevien lasten määrä

on noussut yli 500 lapsella vuodesta 2013. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.) Pohjois-Savossa puolestaan vuorohoitoon osallistui 6,1 % kaikista maakunnan 1–6-vuotiaista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017). Lisääntyneen tarpeen syinä vuonna 2016 nähdään olevan yleisen työttömyyden väheneminen sekä kauppojen aukioloaikojen vapautumisesta johtuvat muutokset työajoissa (Hiekkavuo 2017, 19). Vaikka vuorohoidon tarve on lisääntynyt, kehittämistoimintaa on ollut vähänlaisesti (Teppo & Malinen 2016, 12).

Uusi varhaiskasvatuslaki ei määrittele tarkasti vuorohoidon järjestämiseen liittyviä seikkoja. Tästä nousseeseen tarpeeseen pyrittiin vastaamaan OHOI-Osaamista vuorohoitoon -hankkeella, joka toteutettiin vuosina 2015–2016 Keski-Suomessa. OHOI-hankkeen tavoitteena oli kehittää parempia toimintamalleja, jotka palvelevat nykyajan 24/7-yhteiskuntaa. Hankkeen nimissä luotiin vuorohoidon raamit, joiden tarkoituksena on yhdistää vuorohoitoon liittyviä käytäntöjä Suomessa. Hyviä käytäntöjä, joita prosessi kokosi, ovat muun muassa tiedonkulusta vastaavan henkilön nimeäminen, yhteisesti sovitut pelisäännöt ja lasten sekä perheiden edun huomioiminen. Hankkeen vetäjät Timo Hintikka ja Ulla Teppo pitävät työntekijöiden hyvinvointia yhtenä avaintekijänä vuorohoidon onnistumiselle. (Hotokka 2017.)

2.3 Pedagogiikka vuorohoidossa

Pedagogiikka on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti tieteelliseen tutkimukseen perustuvat kokonaisuudet. Edellytyksenä on, että henkilöstö on koulutettua ja heillä vallitsee yhteinen käsitys siitä, miten lapsen hyvinvointia voidaan parhaiten edistää. Kulttuuristen tapojen, arvojen ja normien muokkautumista ja välittämistä lapsille kutsutaan kasvatukseksi. Opetuksen tarkoituksena on ohjata ja innostaa lapsia uuden oppimiseen huomioimalla näiden kiinnostuksen kohteet ja tutkimisen halun. Hoidosta puolestaan puhutaan perustarpeiden tyydyttämisenä. Myönteinen suhtautuminen, lämmin vuorovaikutus ja kosketus sekä unesta, ravinnosta ja hygieniakasvatuksesta huolehtiminen kuuluvat tähän kokonaisuuteen. (Opetushallitus 2018, 22–23.)

Vuorohoidon pedagogiikkaan haasteen luo työntekijöiden ja lasten eriytyisyys. Lasten hoitoajat vaihtelevat eri vuorokauden aikoina, ja tämän mukaan

on suunniteltu työntekijöiden työvuorot. Osa lapsista tulee hoitoon aamulla, kun toiset lapsista ovat olleet hereillä jo useamman tunnin. Erilaiset rytmit ja vaihtuvat tilanteet vaikeuttavat pedagogisen toiminnan suunnittelua ja toteuttamista, jota tehdään ryhmän aikuisten johdolla. Varhaiskasvatuksessa pedagoginen vastuu on kuitenkin viime kädessä lastentarhanopettajilla eli varhaiskasvatuksen opettajilla. (Teppo & Malinen 2016, 151–152.) Kuopiossa vuorohoidon varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät pääosin arkisin klo 7–20 välillä. Sen lisäksi opettajat tekevät vaihdellen lauantain työvuoron, jossa on paikalla yksi opettaja koko talosta. Lauantain työvuoroja on noin joka kuudes viikko, riippuen opettajien lukumäärästä. OHOI-hankkeen osallistujat toivoivat lastentarhanopettajien työpanosta enemmän myös ilta- ja viikonloppuvuoroihin. Syynä on pedagogisen toiminnan mahdollistaminen etenkin tavanomaisimpien aukioloaikojen ulkopuolella. (Teppo & Malinen 2016, 152.)

Anna Siippainen (2018) korostaa vuorohoitoon liittyvässä väitöskirjassaan lasten ja aikuisten välisten vuorovaikutussuhteiden merkitystä. Tutkimuksen perusteella vuorohoidossa vaikuttaa neljä ajattelutapaa: kodinomaisuus, hyvinvointi, opetus sekä samanvertaisuus. Aukioloaikojen puitteet tulisi nähdä mahdollisuutena ongelmallisuuden sijaan. Haasteena on pedagogiikan toteutuminen tasaisesti ympäri vuorokauden ja viikonloppuisin. Tavoitteena olisi pitää huomio pedagogiikassa kellonajasta huolimatta, sillä kodinomaiset leikit ja puuhastelut nousevat liian suureen rooliin tutkimuksen perusteella. (Siippainen 2018, 167–171.)

3 PEREHDYTTÄMINEN

Työntekijän perehdyttäminen työpaikan työolosuhteisiin on työturvallisuuslain velvoittamaa. Työntekijälle tulee tarjota tämän työhön kuuluvaa opastusta sekä ohjeistusta ja tarvittaessa täydentää sitä. (Työturvallisuuslaki 14. §.)

Perehdytystä annetaan uusille työntekijöille sekä niille, jotka vaihtavat työtehtäviä. Perehdyttämiseen nähdään kuuluvan sellaiset toiminnot, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan asiakkaat sekä työkaverit, työpaikan toiminta-ajatuksen ja -tavat sekä sen palveluidean. Perehdytykseen kuuluu myös työhön liittyvien odotusten sekä työtehtävien oppiminen. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Hyvään perehdyttämiseen kuuluu koko työyhteisön

vastuu ja jokaisen osallisuus. Sitä tulisi suunnitella ja kehittää aktiivisesti. Perehdytykseen kuuluu monta roolia, vaihetta sekä tapaa. (Kupias & Peltola 2009, 81–103.) Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus ja parhaimmillaan sen avulla työntekijä innostuu, sitoutuu ja pystyy antamaan parhaan työpanoksensa (Jaakkola 2019).

Laadukkaalla ja suunnitelmallisella perehdytyksellä voidaan saavuttaa suuria hyötyjä. Toiminnan tavoitteet tulisi kohdentaa niin, että ne johtaisivat yhtiön taloudellisten sekä työntekijöiden psyykkisten, sosiaalisten sekä fyysisten hyötyjen lisääntymiseen. Edut voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri näkökulmaan: tehokkuus, työtyytyväisyys ja prosessin kehittäminen. (Eklund 2018, 30–31.)

Suuri henkilöstön vaihtuvuus ja pätevän henkilökunnan pula ovat hyvin tunnettuja ongelmia lastenhoitoalalla. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen vaatii taloudellista panostusta, sillä prosessi vie sekä aikaa että rahaa. (Russell 2008, 20.) Taloudellisten merkitysten ymmärtäminen vahvistaa käsitystä perehdytyksen tärkeydestä, sillä se on näkyvä asia, joka liittyy vahvasti yhteisön toimintaan. Paljonko rahaa perehdytykseen käytetään ja paljonko sillä säästetään? Tärkeää monelle työnantajalle on työntekijöiden pysyvyys ja mahdollisuudet kehittyä. Uusien työntekijöiden palkkaaminen on aina suuri taloudellinen kulu työnantajalle. Perehdytyksellä pyritään kattamaan tämä mikä tekee toiminnasta viime kädessä taloudellisesti kannattavaa. (Eklund 2019, 31–32.)

Kammeyer-Muellerin ym. tutkimuksen (2013) mukaan ensimmäiset kuukaudet vaikuttavat eniten työntekijän sitoutumiseen. Voidaan siis todeta, että onnistuneen alkuperehdytyksen avulla voidaan nostaa työpaikassa pysymisen tasoa. Toinen tutkimus (Farren 2007) puolestaan on osoittanut suunnitelmallisen perehdytyksen nostavan työntekijän jatkamista tehtävissään vielä 3 vuoden jälkeen 58 prosentilla. Lisäksi on tutkittu, että sitoutuneet alaiset työskentelevät tehokkaammin ja ovat työhönsä enemmän mieltyneitä. Tärkeimpinä asioina perehdytyksessä on pidetty myönteisen palautteen antamista ja kannustamista. (Eklund 2018, 34–36.) Tehokas ja nykyaikainen tapa perehdyttää huomioi vastavuoroisesti uuden työntekijän roolin perehdyttäjänä. Prosessi tulisi nähdä kaksisuuntaisena, ja siinä itse työyhteisö voi oppia perehdytyksestä. Työntekijän tulisi tuoda esille omia näkökantojaan sekä työpaikan kehittämisen paikkoja. (Eklund 2018, 37–40.)

Tulevaisuudessa perehdyttämisen käytännöt vaihtelevat yhtä paljon kuin työelämäkin. Omat haasteensa tuovat digitalisaatio, lisääntyvät pätkätyöt sekä työntekijän vastuu omasta suoriutumisestaan. Kaikkien tulisi kehittää itsensä johtamisen taitojaan, sillä muuttuvissa olosuhteissa ne nousevat yhä suurempaan rooliin. Tulevaisuuden tuomat muutokset vaikuttavat myös perehdytyksen rooliin. Oppimisen ja kehittymisen vaaratekijänä on epävarma ja alati muuttuva ympäristö, joka ajaa työnantajat usein ajattelemaan vain tämän hetken hyötyä. Tärkeää on, että perehdytys on juuri pitkän ajan satsaus ja sen tavoitteet ovat nimenomaan työntekijöiden sitoutuvuudessa. Jatkuva muutos ei saa ohittaa näitä tavoitteita. (Eklund 2018, 40–43.)

3.1 Perehdyttämisen muodot

Perehdyttämisprosessi on oppimisen polku, johon vaikuttavat sekä ihmisen suorituskyky että stressitaso. Ihanteellisin asetelma olisi, että ärsykyttä tulisi sopiva määrä, jotta suorituskyky pysyy hyvällä tasolla. Jos ärsykyttä on liikaa, stressitaso nousee liian korkeaksi. Oppiminen on tehokkainta, kun henkilö ymmärtää oppimisen merkityksen, saa työrauhan, ja työ on sopivan haasteellista. Leikin ja huumorin merkityksen muistaminen on tärkeää rennon ja miellyttävän ilmapiirin ylläpitämiseksi. (Eklund 2018, 47–57.) Yhden mallin mukaan työssä oppiminen jakaantuu niin, että 70 % opitaan työtä tekemällä, 20 % kanssakäymisessä muiden kanssa ja 10 % erilaisissa koulutuksissa. Mallia on kritisoitu, sillä se ei perustu tieteelliseen tutkimukseen, vaan menestyneiden johtajien haastatteluihin. Silti jakoa käytetään, koska se on tuonut esille päivittäisen työn tekemisen merkityksen. (Kupias & Peltola 2019, 23–24.)

Erilaiset roolit ja niihin liittyvät tehtävät vaikuttavat perehdytyskonseptiin. Voidaan puhua vierihoidoperehdyttämisestä, jolloin perehdyttäjä toimii ns. kummina. Tässä konseptissa ohjaustaidot nousevat suureen merkitykseen. Malli-perehdyttämisestä puhutaan, kun yleisperehdyttämisen hoitaa henkilöstöammattilainen ja esimiehen rooli on rajatumpi kuin muissa muodoissa. Tiimin rooli ja kollegojen osaamisen hyödyntäminen korostuvat laatuperehdytyksessä. Esimiehen tehtäväksi jää koordinoida vastuita. Räättälöidyssä perehdyttämisessä puolestaan perehtyjän rooli suunnittelussa korostuu ja perehdyttäjän vastuu koordinoijana on suuri. Tulee ymmärtää perehtymisen prosessia

ja sisältöjä, jotta voi tehdä yksilöllisen ja spesifin ohjelman juuri kyseiselle perehdytettävälle. (Kupias & Peltola 2009, 48–50.)

3.2 Perehdyttämisen prosessin vaiheet

Tärkeintä on aloittaa prosessi miettimällä, mitä tavoitteita perehdytyksellä on ja mitä sillä halutaan saavuttaa. Monesti tavoitteiksi asetetaan muutakin kuin lainsäädännön määrittämät työturvallisuuseikat. Työntekijöiden sitouttaminen pidempiaikaisesti vaatii erilaisia toimia kuin esimerkiksi vaihtuvat tai lyhyet sijaisuudet. Työyhteisöstä riippuen perehdyttämisessä korostetaan eri tehtäviä: toisaalla tehtävän nopea oppiminen tai tehokas tiimityöskentely ovat avainasemassa, kun taas jossain muualla itsenäinen työskentely tai vahva vastuunottokyky on tärkeintä. (Eklund 2018, 27–29.)

Toinen vaihe on perehdyttämissuunnitelman laatiminen tavoitteiden mukaisesti. Mitä perehdytys sisältää, kuka sitä antaa ja on vastuussa, milloin, miten ja missä sitä annetaan sekä kenelle perehdytys on suunnattu? Nämä ovat tämän vaiheen ydinkysymyksiä. (Eklund 2018, 76–77.) Suunnitelman yhteydessä tulisi miettiä myös perehdytyksen luonnetta. Onko kyseessä yksilöllinen eli yhteen henkilöön kohdistettu ja hänen tarpeensa huomioiva perehdytys vai yhteisöllinen eli työnantajan kaikkien uusien työntekijöiden yhteinen tilaisuus? (Eklund 2018, 81–82.) Varhaiskasvatuksessa olen huomannut uuden työntekijän aloittamisen ryhmässä aiheuttavan keskustelua ja ryhmän uudelleen muotoutumista, mihin vaikuttaa moni tekijä. Työelämässä keskustellaan organisaation hyvistä asioista sekä kehittämistarpeista. Näiden viestien näkymistä perehdytyksessä on vaikea välttää, joten ne olisi hyvä huomioida etukäteen. (Eklund 2018, 80.)

Suunnitelmasta siirrytään toteuttamiseen ja prosessin seurantaan sekä arviointiin. Perehdytystä voidaan antaa monin tavoin. Etätyöskentelyn keinoja ovat verkkokurssit, webinaarit ja videot tai itsenäinen opiskelu. Läsnaoloa vaativia muotoja ovat koulutustilaisuudet, käytännön työ, keskustelutilaisuudet perehdytyksen osapuolin välillä ja ryhmätyötilanteet. (Eklund 2018, 79.)

Toteutuksen suhteen on hyvä olla olemassa aikataulu, jota seurataan. Toteutuksen jälkeen on aika arvioida ja kehittää toimintaa. Prosessin aikana perehdytettävälle olisi hyvä kertoa, milloin ja miten on hyvä antaa palautetta

niin positiivista kuin kehittävää. Toiminnan parantamisen kannalta tärkeää olisi antaa palautetta molemminpuolisesti ja rakentavasti. Loppujen lopuksi oppiminen ja kehittyminen riippuu työntekijästä itsestään. (Eklund 2018, 116–131.)

3.3 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa

Veijanen selvitti lastentarhanopettajien näkemyksiä päiväkodin perehdytyksestä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, johon saatiin 77/143 vastausta. Keskeisenä tuloksena oli, että vastaajat kokivat tarvitsevansa perehdytystä enemmän ja sen odotettiin olevan nykyistä suunnitellumpaa. Osallistujat kokivat ammatillisen kehittymisen kasvavan perehdytyskeskusteluissa. Tärkeimpinä kehittämiskohteina nähtiin perehdytysmateriaali, keskustelu sekä ajan hallinta. (Veijanen 2018.)

Perehdytyskansio voi olla yksi perehdytyksen materiaaleista. Muita toimivia perehdytyksen tapoja ovat vertaistyöskentely, oppimispäiväkirja, digitaaliset materiaalit, verkko-opiskelu, mentorointi eli kokeneemman työntekijän neuvonta aloittaneelle työntekijälle sekä koulutukset tai muut yhteiset tilaisuudet. (Eklund 2018, 180–184).

Varhaiskasvatuksessa toteutettavan perehdytyksen elementit sisältävät paljon samoja sisältöjä kuin yleisestikin perehdytyksestä puhuttaessa. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n sekä julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n mukaan päiväkodissa perehdytykseen kuuluvat vähintään työsuhteeseen liittyvät ehdot, työtehtäviin ja -paikkaan kuuluvat esittelyt sekä työturvallisuuden ja -hyvinvointiin liittyvien tekijöiden huomiointi (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2016, 37–38; Opetusalan ammattijärjestö 2019). Varhaiskasvatuksen työvoimapula kasvaa kasvamisestaan, ja siksi nyt töihin pääsee ilman alan koulutusta tai työkokemusta. Etenkin pääkaupunkiseudulla tilanne on vakava, koska siellä värvätään työntekijöitä neljän päivän pikaperehdytyksen avulla, jolloin käytännössä kuka tahansa voi hakea töihin. (Jauhiainen 2018.)

Varhaiskasvatuslain muuttumisen myötä uhkakuvana on, että pula lastentarhanopettajista pahenee, koska yksi koulutuslinja sulkeutuu. Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen opettajaksi voi valmistua vain yliopistotutkinnon avulla. Samalla lastenhoitajia jää paljon työttömäksi. (Malminen 2018.)

4 PEREHDYTYSKANSION PÄIVITTÄMINEN HAAPANIEMEN PÄIVÄKODILLE

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöni on toiminnallinen tutkimus, jossa on lopputuloksena jokin konkreettinen tuotos, kuten esimerkiksi kansio tai opas. Toteutustavan tulee olla sellainen, että se palvelee käyttäjiä, joille tuotos on suunniteltu ja haluttu toteuttaa. Lisäksi on tärkeää miettiä, mitä työllä kerrotaan kohderyhmälle ja mitä mielikuvia halutaan heidän keskuudessaan herättää. Ensisijaisina kriteereinä opinnäytetyössä ovat myös esimerkiksi käytettävyyden ja asiasisällön sopivuus kohderyhmälle. Myös selkeys ja johdonmukaisuus ovat tärkeitä asioita. Lähdekritiikki on hyvin tärkeässä asemassa materiaalia tehdessä. On tärkeää miettiä, millaisista lähteistä oppaan tiedot ovat peräisin ja ovatko lähteet luotettavia käyttää tietopohjana. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–52.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuksellinen puoli tulee siitä, miten tieto lopputuotokseen kerätään sekä, miten lopullinen toteutus tapahtuu. On tärkeää kuitenkin pitää mielessä opinnäytetyön laajuus. Jos tiedonkeruumenetelmä on kovinkin tutkimuksellinen, esimerkiksi laaja haastattelu, tulee opinnäytteestä helposti niin laaja, että siinä olisi ainesta jo pariinkin työhön. Onkin tärkeää tietää omat resurssinsa ja osaaminen, jotta opinnäytetyön laajuus pysyy sille määrättyissä opintopisteissä. Lopullinen työ onkin kompromissi omien resursien ja oppilaitoksen vaatimusten välillä, molemmat mahdollisimman hyvin huomioiden. (Vilka & Airaksinen 2003, 56–57.) Tässä työssä käytetään hyödyksi vanhaa perehdytyskansiota ja sen sisältöjä sekä esimiehen näkemystä.

4.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä perehdytyskansio Haapaniemien päiväkodille, etenkin vuorohoitoa silmällä pitäen. Pysin räätälöimään työn sellaiseksi, että se palvelee työyhteisön tarpeita ja toiveita. Sovimme yhdessä työelämäpaikan ohjaajan kanssa, miten työ toteutetaan niin, että siitä saadaan mahdollisimman käytännöllinen. Tavoitteena on, että kansio helpottaa perehdyttämistä ja näin vähentää työntekijöiden kuormitusta. Laadukkaan

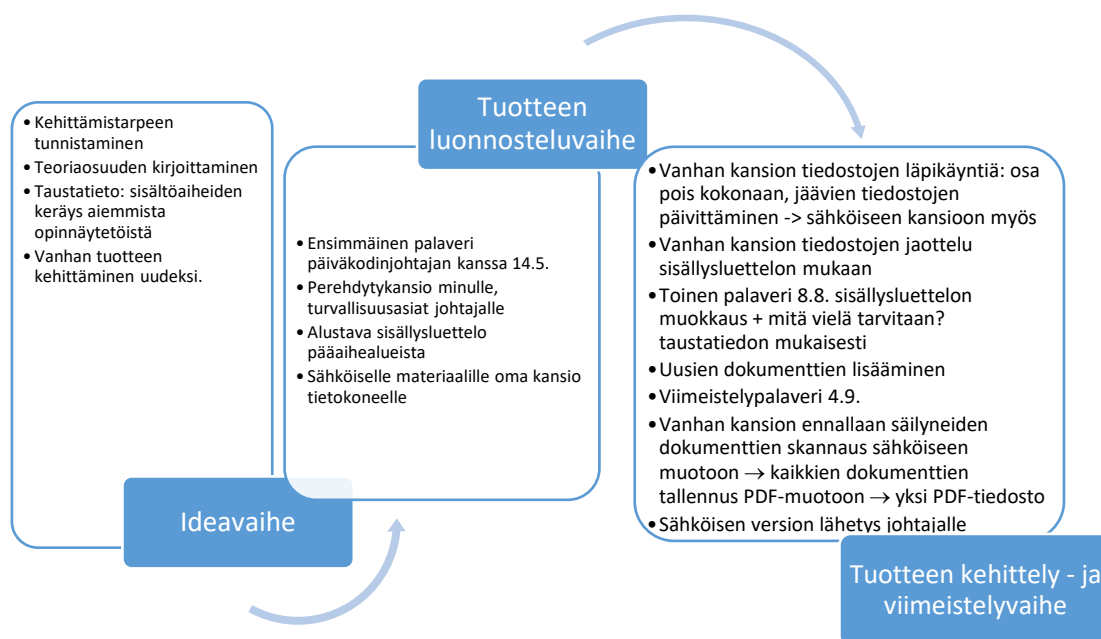
perehdyttämisen tunnuspiirteisiin kuuluvat perehdyttämisen vuorovaikutteisuus, palautteen anto puolin ja toisin, perehtyjän tunne oppimisesta, koko yhteisön perehdytystoiminnan kehittäminen (Kupias & Peltola 2009, 113). Opinnäytetyön tavoitteena oli koota ja selvittää hyvän perehdytyksen piirteitä ja parantaa päiväkodin perehdyttämistä kansion avulla. Lisätavoitteena oli, että perehdytykseen kiinnitetään lisää huomiota ja sitä pyritään pitämään yllä jatkossakin. Työn avulla pyrin hahmottamaan, mitä on laadukas perehdyttäminen ja mitä perehdytyskansion tulisi sisältää.

Opinnäytetyön osallistujia ja ensisijaisia hyödynsääjiä ovat Haapaniemen päiväkodin työntekijät, joiden käyttöä varten kansio tehdään. Etenkin päiväkodin johtaja, varajohtaja sekä tiimivastaavat ovat vastuussa perehdytyksen toteuttamisesta. Haapaniemen päiväkodissa toimii syksyllä 2019 viisi päiväkotiryhmää, joista neljä on vuorohoitoryhmiä ja yksi jatkettun päivähoidon ryhmä. Vuorohoidossa on siis neljä lapsiryhmää, joissa työskentelee kussakin ryhmässä kaksi lastentarhanopettajaa ja neljä tai viisi lastenhoitajaa. Tammet on 0–3-vuotiaiden ryhmä, Pajut 3–5-vuotiaiden ryhmä, Vaahterat 2–5-vuotiaiden sisarusryhmä ja uusi aloittava ryhmä Kuuset eli 1–3-vuotiaiden ryhmä. Lemmukset on jatkettun päivähoidon ryhmä, joilla aukioloaika on klo 6–22. Vuorohoitoryhmät ovat auki ympäri vuorokauden vuoden jokaisena päivänä lukuun ottamatta joulua- ja juhannuspäivää. (Haapaniemen päiväkotit 2019.) Jokaisessa vuorohoitoryhmässä työskentelee kaksi lastentarhanopettajaa ja viisi lastenhoitajaa. Lisäksi talossa on vaihteleva määrä ryhmävastustajia sekä opiskelijoita.

Perehdytyskansion tekeminen eteni taulukon 1 mukaisesti. Toiveena oli, että työ helpottaisi Haapaniemen päiväkodin työntekijöiden ja esimiehen työtä uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Suoraan eli välittömästi työstä hyötyvät uudet työntekijät, sijaiset, harjoittelijat sekä opiskelijat. Kansion avulla he saivat katsauksen Kuopion kaupungin organisaatioon, Haapaniemen päiväkotitiin yksikkönä sekä itse käytännön työhön. Välillisesti eli epäsuorasti työstä hyötyvät varhaiskasvatuksen asiakkaat eli hoidossa olevat lapset ja heidän huoltajansa. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on taata kaikille lapsille yhdenvertainen kohtelu ja hoito sekä fyysinen ja psyykinen turvallisuus (Kasvun ja oppimisen lautakunta 2019, 18). Kun uusille työntekijöille annetaan samanlainen ja kat-

tava perehdytys pystytään paremmin vastaamaan lasten tasa-arvoisen kasvatuksen toteutumisesta. Uuden työntekijän palkkaaminen on työnantajalle iso taloudellinen investointi. Perehdytyksellä varmistetaan, että työhönotto onnistuu. Prosessin pitkän aikavälin panostus on kannattavaa. Parhaimmillaan suunnitelmallinen perehdytys vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja sitoutumiseen positiivisesti. (Eklund 2018, 31–32.)

Taulukko 1. Perehdytyskansion vaiheistus tuotteistamisprosessin mukaan (Jämsä & Manninen 2000, 85.



Tarkoituksena oli julkaista työ sähköisenä, jotta sitä olisi helpompi muokata ja päivittää tulevana vuosina. Sähköistä materiaalia on helpompi antaa luettavaksi esimerkiksi lyhytaikaisille sijaisille sekä opiskelijoille ja harjoittelijoille, kun fyysisiä kansioita talossa on vain yksi. Jos kansio on jonkun toisen ryhmän käytössä, voivat työntekijät käydä perehdytyskansiota läpi tietokoneen kautta.

4.3 Ideavaihe

Valitsin tuotteistamisprosessin menetelmäksi, koska kyseessä on vanhan tuotteen uudistaminen eli vanhan perehdytyskansion päivittäminen. Menetelmä vaikutti sopivalta toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Prosessi lähtee liikkeelle ongelman tai kehittämistarpeen tunnistamisesta (Jämsä & Manninen 2000, 28–31). Todettiin, että perehdytyskansiossa oli paljon vanhaa tietoa ja

sisällitys oli sekava. Lisäksi kansiossa oli paljon Kuopion kaupungin oppaita, joita siirrettiin lisälukemiskansioon. Tunnistamisen jälkeen tulisi lähteä kehittämään uutta tuotetta vanhan pohjalta tai kehittää täysin uusi tuote (Jämsä & Manninen 2000, 28–31). Seuraavaan vaiheeseen kuuluu ideoiden esittäminen. Mietitään erilaisia innovaatioita sekä vaihtoehtoja. Tämä vaihe voi olla myös lyhyt, jos kyseessä on vanhan tuotteen kehittäminen uudeksi. Idean jälkeen tehdään luonnos, jossa huomioidaan tuotteen suunnitelma ja valmistus. Tärkeitä osa-alueita ovat muun muassa tuotteen asiasisältö, palvelujen tuottaja, rahoitus, säädökset ja ohjeet, arvot ja periaatteet, asiantuntijatieto ja tutkimus sekä asiakkaan profiili. (Jämsä & Manninen 2000, 35–43.)

Ideana oli, että prosessi lähtisi liikkeelle yhteistyöpalaverista Haapaniemen päiväkodin johtajan kanssa. Ensimmäiseksi tulisi miettiä, miten lähdetään käsittelemään aihetta. Ajatuksena oli, että tekisin aiheesta hiukan taustatutkimusta teorian avulla ja keräisin jo aiemmin tehdyistä opinnäytetöistä aihealueita, jotka on koettu tärkeiksi vuorohoidon perehdytyskansioissa. Tätä taustatietoa voisi käyttää hyödyksi työni kansion materiaalien ja sisällön muokkaamisessa. Keräsin liitteenä olevaan tiedostoon (liite 1) muiden vuorohoitoon tehtyjen perehdytyskansioiden sisältöjä työni avuksi.

4.4 Tuotteen luonnosteluvaihe

Ensimmäinen palaveri päiväkodinjohtaja Jaana Skottmanin kanssa pidettiin 14.5.2019, jolloin kävimme läpi hänen toiveitaan ja ajatuksiaan kansion päivittämiseen liittyen. Sovimme, että minä alan päivittää itse perehdytyskansiota ja esimies tekee erillisen turvallisuuskansion, joka sisältää turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten lähietsintäsuunnitelman ja pelastussuunnitelman. Tämä päätös tehtiin siksi, että turvallisuusasiat vaativat paljon esimiehen valtuuksiin liittyvää tekemistä, jota opiskelijana en voinut suorittaa. Näin ollen minun osuuteeni jäi perehdytyskansion materiaali pois lukien turvallisuuteen liittyvät asiat.

Pohjatyön jälkeen aloitin mukailemalla mahdollista vanhaa perehdytyskansiota. Aluksi aloin luoda sisällysluetteloja, jonka avulla voisin hahmottaa, mitä kaikkea vanha kansio sisältää ja miten aiheet olisi hyvä ryhmitellä. Tässä vaiheessa oli tärkeää pohtia, mikä sisältö on oikeasti tärkeää ja mikä ei. Uusien

työntekijöiden perehdyttämisellä pyritään parhaimmillaan asiantuntemuksen kehittämiseen sekä aikaisemman osaamisen valjastamiseen. Osaaminen voidaan jakaa kuuteen eri osa-alueeseen. Yleis- ja perusosaaminen sisältää yleiset työelämä- ja oppimistaidot, jotka jokaisella ihmisellä tulisi olla. Usein tämä osaamisalue on pienessä roolissa perehdytyksessä, sillä se on melko itseltään selvää. Organisaatio-osaamiseen liittyy kaikki tieto työnantajaan liittyen. Strategia, arvot, toimintapolitiikka sekä organisaatiosuhteet kuuluvat tämän osa-alueen oleellisimpiin sisältöihin. Työsuhdeosaamiseen liittyvät nimen mukaisesti työsopimuksen ja työsuhteen velvollisuudet ja edut. Tietyissä yhteisöissä tai ryhmässä työskennellessä tarvitaan tiimi- ja työyhteisöosaamista. Yhteiset pelisäännöt, aikataulut ja tehtävät helpottavat työssä toimimista. Tähän osaamisalaan liittyy paljon ”hiljaista tietoa”, jota opitaan lähinnä vain tiimissä työskentelemällä, koska sitä ei välttämättä ole kirjallisessa muodossa. Tehtäväkohtainen osaaminen on samanlaisesta työstä kertyvää kokemusta. Jos olet aiemmin työskennellyt varhaiskasvatuksen hoitajan tai opettajan tehtävissä, omaat tämän kentän taitoja. Kuudes osaamisen alue on toimialaosaaaminen. Toimialan vaihto esimerkiksi työnantajalta toiselle voi erota ominaisuuksiltaan paljon, vaikka työtehtävä/nimike olisikin sama. (Kupias & Peltola 2009, 88–93.) Näitä osaamisalueita hyödynnettiin työssä sisällysluettelon hahmotuksessa ja jaottelussa.

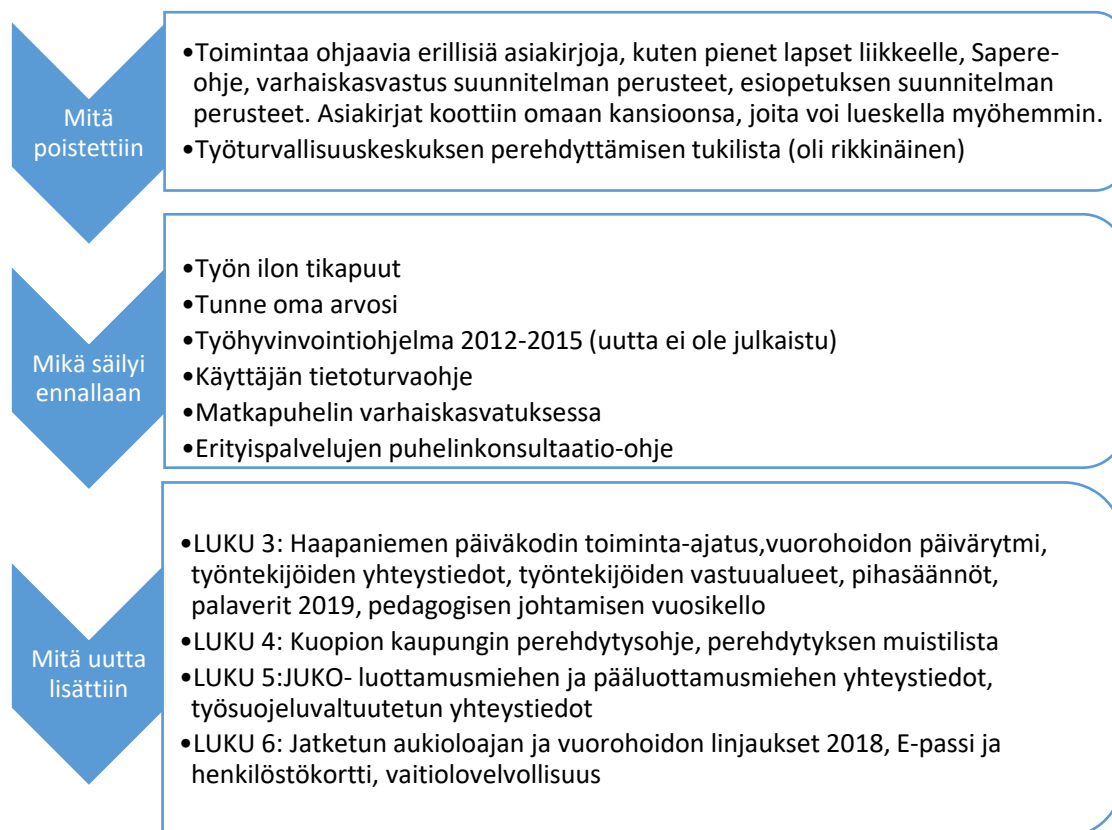
Vanha kansio oli tehty vuonna 2015 ja materiaali oli ehtinyt vanhentua jo neljän vuoden ajan. Sovimme päiväkodinjohtajan kanssa, että aloitan työni elokuussa päivittämällä vanhan kansion tiedostoja päivitettyihin versioihin. Etsin Kuopion kaupungin työntekijöille tarkoitetusta tietoportaalista, Santrasta, uudet versiot dokumenteista. Päivitin tiedostot Santra-sivuston, Kuopion kaupungin verkkosivujen sekä esimiehen opastuksen avulla. Tallensin samalla tiedostot omaan kansioonsa ”Perehdytyskansion materiaalit” omalle työntekijän portaalille. Samalla kun päivitin vanhoja dokumentteja ja laitoin niitä järjestykseen, mietin sisällysluettelon jakoa ja otsikointia. Sisällysluettelon hahmottelun jälkeen aloittaisin kasaamaan päivitettyjä dokumentteja kansioon otsikoiden alle. Kun kaikki mahdollinen vanhan kansion tieto olisi kerätty ja tiedostot päivitetty, mietittäisiin, mitä vielä puuttuu. Tässä vaiheessa voisimme käydä läpi etukäteen tekemääni listaa muiden opinnäytetöiden aiheista sekä teorian perehtymiseni pohjalta. Koko toteutuksen ajan konsultoin esimiestä työn etenemisestä. Se oli helppoa, koska hän työskenteli viereisessä huoneessa.

Tuotteistamisprosessin mukaan siirtyminen suunnitelmasta tuotteen kehittelyyn vaatii ratkaisuvaihtoehtojen ja periaatteiden rajausta asiantuntijuuden huomioiden. Riippuen prosessista suunnittelun jälkeen informoidaan ja kerrotaan projektista sekä kerätään mahdollisesti välipalautetta suunnitelmasta, jonka jälkeen viimeistellään tuote saatujen tietojen pohjalta. Tärkeää on ottaa huomioon asiakkaiden kokemukset ja näkemykset. (Jämsä & Manninen 2000, 54–80.)

4.5 Tuotteen kehittely- ja viimeistelyvaihe

Jaottelin kansion kuuteen päälukuun sisällön mukaisesti. Luvut ovat 1. Kuopion kaupunki työnantajana, 2. Varhaiskasvatus Kuopiossa, 3. Haapaniemen päiväkoti, 4. Perehdyttäminen, 5. Työterveys- ja työsuojelu ja 6. Yleiset ohjeet. Sisällysluettelo löytyy kokonaisuudessaan liitteestä kaksi. Kävin läpi vanhan kansion tiedostot yksitellen, etsien Santra-sivustolta päivitettyt versiot niille. Sen jälkeen lisäsin tiedoston sisällysluettelon mukaisesti, sisällysluettelon mukaiseen päälukuun. Kaikista tiedostoista ei löytynyt päivitettyjä versioita, joten toisista pidettiin vanhat versiot ja toiset poistettiin. Perehdytyskansion sisällön muutoksia kuvataan otsikoittain taulukossa 2. Siinä eritellään, mitä kaikkea kansion sisällöstä poistettiin, säilytettiin ennallaan ja mitä uutta työhön lisättiin. Kaikki loput tiedostot on päivitetty. Päivitettyjä sisältöjä oli niin paljon, ettei niitä listattu taulukkoon 2 (s.21). Työskentelyn aikana konsultoin päiväkodinjohtajaa tiedostojen tärkeydestä ja jaottelusta. Skottman antoi minulle vapaat kädet sisällysluettelon suhteen.

Taulukko 2. Perehdytyskansion sisällön muutokset



Perehdyttämisen tarkistuslistan mukaan yrityksen ja sen toiminnan avaaminen ovat ensimmäisiä asioita perehdytyksen järjestämisessä. Tärkeää on avata yrityksen eli tässä tapauksessa kaupungin toiminta-ajatusta ja palveluideaa sekä esitellä toimintaan liittyvää aineistoa. (Joki 2018, 114–115.) Siispä ensimmäinen pääluke tarkastelee Kuopion kaupunkia työnantajana. Organisaatiokaavio kertoo Kuopion päätöksentekojärjestelmästä ja toimielimien jakautumisesta Kuopion kaupungissa. Toisessa dokumentissa kerrotaan erityisesti palvelualueista. Varhaiskasvatus kuuluu Kuopiossa kasvun ja oppimisen palvelualueeseen. Kolmannessa tiedostossa esitellään Kuopion kaupungin strategiaa eli tavoitteita vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteena on, että Kuopio on kasvava, hyvinvoiva, resurssiviisas ja uudistuva. Niitä siivittävät kumppanuus, kansainvälisyys ja digitaalisuus. (Kuopion kaupunki 2017.)

Toisessa pääluvussa esitellään etenkin Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden esittelyyn. Aluejako antaa perehtyjälle kuvan, miten kunnalliset päiväkodit ja perhepäivähoitoyksiköt sekä avoimet päiväkotiryhmät jakautuvat alueisiin. Di-
oista selviää myös alueilla olevat yksityiset päiväkodit sekä erityisryhmien,

vuorohoidon, iltahoidon ja esiopetuksen jakautuminen. Palkat, tehtäväkuvaukset ammattiryhmittäin, ryhmän toiminnan suunnittelun vuosikello sekä tehtävien vaatuuksien arvioinnit ovat perehtyjälle tärkeitä asioita. Yrityksen henkilöstön, toimipisteiden, eri yksiköiden ja esimiesten esittely kuuluvat perehdytyksen tärkeiden asioiden listaan. (Joki 2018, 115). Tärkeimpien kirjallisten asioiden löytyminen esimerkiksi perehdytyskansiosta, auttavat työntekijää. Aiheisiin on helppo palata, kun on aikaa tai tarvitsee tarkastaa jotakin. (Kupias & Peltola 2009, 70).

Kolmannessa luvussa tarkastellaan oman toimintayksikön eli Haapaniemen päiväkodin asioita. Yleiset asiat, kuten päiväkotiryhmät ja niiden yhteystiedot, työntekijät ja heidän yhteystietonsa, eri vastuualueet, yhteinen toiminta-ajatus ja säännöt, palaverikäytännöt sekä etenkin vuorohoitoon liittyvät linjaukset, ovat uudelle työntekijälle tärkeitä, että pystyy työskentelemään päiväkodissa. Perehdyttämisen katsotaan olevan kaikkia niitä toimia, joiden avulla pystyy tekemään ja oppimaan omat työtehtävänsä (Joki 2018, 111).

Neljäs luku kertoo lukijalle Kuopion kaupungin perehdytysohjeen sekä yleisen muistilistan sen toteutukseen. Perehdyttäminen Haapaniemen päiväkodissa on tiedosto, joka on tehty jäsentämään perehdyttämistehtävien jakautumista päiväkodin johtajalle, tiiminvetäjälle sekä varajohtajalle. Osioista löytyy lomakepohjat, joita työntekijät voivat hyödyntää omana apunaan. Esimiehen ydintehtäviin kuuluu olla tavoitettavissa uuden työntekijän ensimmäisinä työpäivinä, varmistaa alaisen ymmärrys tämän työtehtävistä, sopia oppimisen tavoitteista, havainnoida ja antaa palautetta, pitää huolta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta työpaikalla ja tukea kaikkia perehdytyksen osapuolia. (Kupias & Peltola 2009, 62.)

Työhyvinvointi on kaikkien työntekijöiden yhteinen tavoite. Työntekijä kantaa vastuuta omasta terveydentilastaan sekä kollegoiden jaksamisesta. Uupumuksen tai kuormittumisen merkeistä on ilmoitettava aina esimiehelle ja käytävä työterveydessä selvittämässä tilanteen vakavuutta. (Joki 2018, 182.) Viidennen luvun tarkoituksena on tiedottaa työntekijää terveyteen liittyvistä tilanteista ja toimintaohjeista. Luku sisältää luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteystiedot mahdollisten kysymysten varalta. Kuopion kaupunki linjaa ohjeita häirintätilanteisiin, jotta kaikki osaisivat toimia niiden mukaisesti. Nykypäivänä

digitalisaation kehittyessä on syytä pitää huolta myös tietoturvasta, johon löytyy ohje tästä osiosta.

Viimeiseen eli kuudenteen lukuun kerättiin aluksi ”ylimääräisiä” dokumentteja, joista sitten koottiin yksi pääluku. Se sisältää yleiset ohjeet ja linjaukset työn suorittamiseksi. Tässä luvussa on koottu varhaiskasvatukseen vaikuttavaa lainsäädäntöä, erityistilanteita koskevia ohjeita, vuorohoidon linjauksia, matkapuhelimen käyttöohje sekä e-Passin ja henkilöstökortin hakuohjeet.

Toinen palaveri Jaana Skottmanin kanssa pidettiin 8.8.2019, jolloin käytiin läpi siihen saakka tekemääni työtä. Muokkasimme sisällysluetteloa ja kävimme läpi, mitä vielä puuttuu ja tarvitsemme lisää. Kävin ennen palaveria läpi liitteen 1 mukaiset aihealueet ja keräsin ylös ne, joita kansiossa ei vielä ollut. Keskustelimme aiheiden tärkeydestä ja lisäsimme kansioon tiedostot liittyen pihäsääntöihin, työntekijöiden vastuualueisiin ja vuoden 2019 palavereihin.

Kokoomapalaveri työelämäohjaajani kanssa pidettiin 4.9.2019, jolloin kansion sisältö oli kutakuinkin valmis. Kävimme aiheet ja tiedostot läpi vielä kerran. Tämän jälkeen aloin skannata puuttuvia tiedostoja koneelle, jotta saisin kaikki tarvittavat tiedostot myös sähköisesti kansion muotoon. Loin tietokoneelle kansion nimeltä Perehdytyskansion tiedostot, johon keräsin jo päivittämissä vaiheissa kaikki tiedostot sähköiseen muotoon. Tarvittavien skannausten jälkeen, lähetin kansion tiedostot kokonaisuudessaan johtajalle, jotta hän saa luotua kansion, myös omalle tietokoneelleen. Sähköisen materiaalin saaminen oli tärkeää, sillä se helpottaa useamman lukijan perehtymistä, kun itse paperikansioita on vain yksi. Sähköistä kansiota on myöskin helpompi päivittää.

5 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen pakettiin kaikki ensimmäisinä työpäivinä tarvittava tieto perehdytyskansion muodossa. Aloittaessani työtä johtaja kertoi, että vanha kansio oli levinnyt liian suureksi sisältäen paljon sellaista tietoa, jota ei tarvita ensimmäisten työpäivien aikana. Sovimme, että tehdään kansiota sellainen, joka on helposti luettavissa/selattavissa läpi ensimmäisten työpäivien aikana ja että se sisältää tärkeimmät tiedot. Sähköinen

versio kansioista oli toiveena, koska sitä on helppo käyttää ja jakaa, jos fyysiselle kansiolle on käyttöä muualla.

Lapsen edun on oltava ensisijaisesti huomioitava asia suunniteltaessa ja toteuttaessa varhaiskasvatusta sekä päätettäessä siihen liittyvistä seikoista (Varhaiskasvatustilain 4 §). On työnantajan velvollisuus järjestää työhön liittyvää opastusta, ohjausta ja neuvontaa ennen uusien työtehtävien aloittamista ja tarvittaessa myöhemmin työsuhteen aikana (Työturvallisuuslain 14 §). Näihin pykäliin peilaten myös perehdytyksessä tulee huomioida lasten ja perheen paras. Kun työntekijä saa kattavan alkuperehdytyksen työnantajasta, työyhteisöstä sekä yhteisistä säännöistä, on perustyötä helpompi lähteä tekemään. Varhaiskasvatuksen perustehtävänä on nimenomaan hoidon, kasvatuksen ja opetuksen eli pedagogiikan muodostama kokonaisuus, jonka lähtökohtana on lapsen kasvu ja kehitys (Varhaiskasvatustilain 2 §).

Perehdytyskansion sisältää dokumentit Ryhmän toiminnan suunnittelun vuosikello, Pedagogisen johtamisen vuosikello ja Tiimin vastaavan tehtävät, jotka ovat ohjaamassa etenkin varhaiskasvatuksen opettajan/sosionomin työtä. Dokumenttia avulla on helpompi lähteä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan toimintaa, koska ne antavat kokonaiskuvan vuosittaisesta työskentelestä.

Perehdytyksen vaikutuksia lapseen tai itse työhön on vaikea arvioida. Varhaiskasvatustyö kuitenkin on muuttunut paljon viime vuosina, mikä tarkoittaa sitä, että pedagogisen toiminnan käytännöt vaihtelevat ja muovaantuvat sen mukana (Karila & Lipponen 2013, 176). Jos mietitään skenaariota, jossa työntekijä saa joko laadukkaan, monipuolisen ja suunnitelmallisen perehdytyksen tai lyhyen, ylimalkaisen selvityksen, voidaan arvioida tuloksia työhön peilaten. Vaikka työntekijällä olisi hyvät työelämätaidot ja ammattiosaamisen, voivat työn aloittamisen ja toteuttamisen vaikeudet näkyä nimenomaan perehdytyksen puutteellisuutena.

Jatkotutkimusaiheina voisi olla uusille työntekijöille tehtävä kyselytutkimus perehdytyksestä. Tutkimuksen avulla voisi olla helpompi kartoittaa perehdytyksen kehittämistarpeita. Päiväkodin perehdytysprosessin ja käytäntöjen uudis-

taminen esimerkiksi käytännöllisin menetelmin voisi olla toinen vaihtoehto. Näkisin tämän vaihtoehdon sopivan etenkin toiminnallista opinnäytetyötä suunnittelevalle opiskelijalle. Erilaiset teemakeskustelut/työpajat voisivat toimia tällaisessa työssä. Mielenkiintoista olisi myös kuulla lasten ja perheiden mielipiteitä perehdytykseen liittyen.

Viimeisellä tapaamiskerralla johtajan kanssa tuli keskusteluun päiväkodinjohdajien perehdytys. Hän kertoi, että esimiehille annettava perehdytys on melko minimaalista ja se tehdään mentoroinnin eli vanhemman ja kokeneemman työparin avulla. Näkisin tässäkin perehdytysprosessissa kehittämisen paikan, johon kehittäväällä opinnäytetyöllä voisi vastata. Esimiehille tehtävä perehdytysmateriaali voisi olla seuraavan askeleen parannus kaupungin perehdytyskäytäntöihin.

5.1 Opinnäytetyöstä saatu palaute ja kansion käyttö

Viimeinen tapaamiskerta opinnäytetyön tiimoilta pidettiin 14.11.2019. Kysyin päiväkodinjohdajan mielipidettä sekä opinnäytetyön tuotoksesta että raportointi osuudesta. Hän kertoi olevansa erittäin tyytyväinen työskentelyyni sekä kansioon ja että nyt kansion sisältöä on helpompi päivittää ja muokata lyhemmillä aikaväleillä esimerkiksi kerran vuodessa. Muokkaukset voi tehdä sähköiseen kansioon, minkä jälkeen voi tulostaa fyysiseen kansioon. Työntekijöiden kirjallinen palaute perehdytyskansioista olisi ollut hyödyllistä, mutta tähän ei ollut mahdollisuutta. Kyselin kuitenkin ryhmissä perehdytyskansion tarpeesta ja palaute oli positiivista. Toiveenani on, että kansio helpottaa esimiehen, tiimin vastaavien ja ryhmien perehdytystyötä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota kansioon kaikki ensimmäisten viikkojen aikana tarvittava tieto. Tavoitteena oli, että kansio helpottaa perehdytysprosessia ja toimii yhtenä perehdytyksen välineenä päiväkodilla. Skottman kertoi, että kansio meni heti valmistuttuaan käyttöön. Sitä lukevat uudet työntekijät, sijaiset, opiskelijat ja harjoittelijat. Saatuaan sähköisen version kansioista johtaja sanoi laittavansa sen eteenpäin tiimin vastaaville, jotka voivat lähettää tai antaa kansion luettavaksi tietokoneelta. Päiväkodille oli hankittu kannettava tietokone, johon johtaja aikoi tallentaa perehdytyskansion. Hän ajatteli, että siitä olisi helpompi lukea, jos pöytäkoneet ovat varattuja.

Itse olen samaa mieltä työelämäohjaajani kanssa. Kansion sisältö oli riittävän napakka, mutta sisälsi teorian ja käytännön mukaiset asiat. Mielenkiintoista olisi kuulla, mitä mieltä uudet työntekijät ovat kansiosta, sisällöstä ja mitä siitä puuttuu. Itse koen, että kansioon voisi lisätä vielä arjen ja viikonlopun työtehtäviä aamusta-iltaan yleisesti sekä mahdollisesti ryhmäkohtaisesti. Tämä voisi helpottaa esimerkiksi sijaisen tai normaalin aukioloajan varhaiskasvatyksiököstä siirtyvän uuden työntekijän sopeutumista työtehtäviin. Keräämäni taustatiedon valossa tästä työstä jätettiin ulkopuolelle yleisiä asioita, kuten vaateutus, taukojen tiedot sekä lapsen aloittaessa hoidon tietopaketti. Jokaisessa ryhmässä on oma tervetuloa pakettinsa, mahdollisine liitteineen ja kuvineen.

5.2 Työn eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6–7) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu huolellisuuden, rehellisyyden ja tarkkuuden huomioiminen tutkimuksessa sekä tulosten tallentamisessa. Muiden tutkijoiden tuottamaan tietoon viitataan oikein ja asianmukaisesti. Tieto raportoidaan asetettujen edellytysten mukaisesti ja vastuista sekä aineiston säilyttämisestä sovitaan etukäteen. Organisaation hallinnossa, missä tutkimus tehdään, huomioidaan tietosuojaa koskevat kysymykset. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Tehdessäni kansiota työpaikalla otin huomioon vaitiolovelvollisuuteen liittyvät asiat ja käsittelin henkilökohtaisia tietoja sisältäviä tiedostoja (työntekijöiden yhteystiedot ja työntekijöiden vastualueet) luotettavasti. En lähettänyt henkilötietoja sisältäviä tietoja dokumentteja sähköpostitse tai lisännyt niitä sähköisen kansion sisältöön. Olen allekirjoittanut Kuopion kaupungin vaitiolositoumus -lomakkeen työskentelyni alussa. Sen avulla varmistetaan, että työntekijät ovat luvanneet noudattaa lain velvoittamaa vaitioloa työn aikana. Tällä sitoumuksella lisäsin tutkimuksen eli opinnäytetyön luotettavuutta.

Käytän työssäni Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun lähdeviittaustekniikkaa, joka on hyvien viittauskäytäntöjen mukainen. Sovimme etukäteen pidetyssä palaverissa tuotteen säilyttämisestä sekä sähköisesti että itse päiväkodin rakennuksessa. Tarkastutan työtäni ohjaajallani sekä oppilaitoksen vas-

taavallani, jotta työ noudattaisi yhteisesti sovittuja ohjeita ja olisi hyvän tieteellisen käytännön mukainen. Valmis opinnäytetyö lähetetään plagioinnin tarkastamisjärjestelmä Urkundiin luotettavuuden lisäämiseksi. Tällä käytännöllä varmistetaan opinnäytteiden kirjoittajien kirjoittaneen työnsä itse ja minimoidaan plagionnin mahdollisuus. Valmiin työn arvioi ohjaajani lisäksi toinen opettaja mahdollisten virheiden huomioimiseksi ja arvioinnin luotettavuuden lisäämiseksi.

LÄHTEET

- Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103401/1526385673.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 5.11.2019].
- Alila, K. & Parrila, S. (toim.) 2011. Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Katsaus varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin vuosilta 2006–2010. Oulu: Uniprint.
- Aitto-Oja, P. 2018. Työympäristöön sopeutumisen perehdytyskansio vuoropäiväkotikielisiin. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/148070/Aitto-oja_Piritta.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.3.2019].
- Eklund A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-impact oy.
- Haapaniemen päiväkotikielinen. 2019. Peda.net. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://peda.net/kuopio/varhaiskasvatus/paivakodit/haapaniemi> [viitattu 13.3.2019].
- Heikkonen, K. 2017. Hyvä perehdytys päiväkodissa. Perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125271/Heikkonen_Karoliina.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.3.2019].
- Hiekkavuo, A. 2017. Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatuksen palvelut ja kustannukset vuonna 2016. Raportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/17_09_08_Kuusikko_varhaiskasvatus_2016.pdf [viitattu 25.9.2019].
- Hietapelto, A. 2012. Perehdytyskansio Yhtylän päiväkodin vuorohoitoryhmä Muksulaan. Savonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50264/Hietapelto_Anu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.3.2019].
- Hotokka, M. 2017. Talentia-lehti. Vuoropäivähoito sujuvammaksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.talentia-lehti.fi/vuoropäivähoito-sujuvammaksi/> [viitattu 29.3.2019].
- Jaakkola, H. (toim.) 2019. Opas työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/tyoelamaan-opas/> [viitattu 29.3.2019].
- Jauhiainen, K. 2018. Vain neljän päivän perehdytys avaa nyt pääsyn lastenhoitajaksi pk-seudulla – rikostausta tutkitaan vasta 3 kuukauden työsuhteessa. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/698330-vain-neljan-paivan-perehdytys-avaa-nyt-paasyn-lastenhoitajaksi-pk-seudulla> [viitattu 18.10.2019].

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2016. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten opas. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/cd1d69722460690f5f69571b5f34d6b4/1571227982/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf [viitattu 16.10.2019].

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2013. Perheet 24/7 työntekijäkyselyn tuloksia: Lasten arki vuoropäivähoidossa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohko-tiedostot/perheet-24_7/julkaisut/perheet-247-tyontekija-yhteenveto-.pdf [viitattu 27.3.2019].

Jämsä, K. & Manninen E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Karila, K. & Lipponen, L. 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tallinna: Vastapaino.

Kasvun ja oppimisen lautakunta. 2018. Pöytäkirja 12.06.2018/Pykälä 51. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://publish.kuopio.fi/cgi/DREQUEST.PHP?page=meetingitem&id=2018496604-3> [viitattu 14.5.2019].

Kasvun ja oppimisen lautakunta. 2019. Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7632909/Kuopion_kaupungin_varhaiskasvatussuunnitelma.pdf/f293342d-4520-41ae-9fe3-78d2a2785506 [viitattu 24.9.2019].

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Kuopion kaupunki. 2017. Kuopion strategia vuoteen 2030. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuopio.fi/strategia> [viitattu 1.10.2019].

Lastensuojelulaki 417/2007.

Malminen, U. 2018. "Ilman sijaisia päiväkoteja voitaisiin joutua sulkemaan" – Hoitoa tarvitsevia lapsia on pääkaupunkiseudulla koko ajan enemmän, mutta samaan aikaan työvoimasta on huutava pula. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10381340> [viitattu 18.10.2019].

OHOI- Osaamista vuorohoitoon. 2015-2016. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/projektit/ohoi/etusivu/> [viitattu 13.3.2019].

Opetusalan ammattijärjestö. 2019. Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/arjessa/johtotehtavissa-opetuslalla/uuden-tyontekijan-rekrytointi-ja-perehdytys/> [viitattu 16.10.2019].

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf [viitattu 25.9.2019].

Opetushallitus. 2019. Varhaiskasvatus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus [viitattu 13.3.2019].

Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Varhaiskasvatuksen tiedelehti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/09/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf> [viitattu 28.3.2019].

Päiviö, M. 2015. Perehdyttäminen päiväkodin vuorohoidossa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90822/paivio_miia.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.3.2019].

Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit oy.

Russell, A. 2008. Child Care Staff: Learning and Growing Through Professional Development. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ecrh.edu.au/docs/default-source/resources/ipsp/child-care-staff-learning-and-growing-through-professional-development.pdf?sfvrsn=6> [viitattu 28.3.2019].

Siippainen, A. 2018. Sukupolvisuhteet, hallinta ja subjektifikaatio. Etnografinen tutkimus lasten ja aikuisten suhteista vuorohoitopäiväkodissa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59190/978-951-39-7512-8_vaitos24082018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 25.9.2019].

Susi, J. 2017. Perehdyttämiskansion suunnittelu ja toteutus päiväkotia Myllytonttuun. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133066/Oppari2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 14.3.2019].

Teppo, U. & Malinen, K. (toim.) 2016. Osaamista vuorohoitoon. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 23.10.2019].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. Tilastoraportti 30/2017. Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135184/TR30_17_vaka_kuntakysely_u.pdf?sequence=5&isAllowed=y [viitattu 15.3.2019].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Tilastoraportti 32. Liitetaulukko 1a. Varhaiskasvatukseen osallistuneiden lasten lukumäärät ja niiden osuus (%) väestön 1–6-vuotiaista maakunnittain 31.12.2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2018/TR32_18_liite.pdf [viitattu 15.3.2019].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 16.5.2019].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varhaiskasvatuslaki 13.07.2018/540.

Väestöliitto ry. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet kumpuavat resurssipulasta. Lehdistötiedote. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/?x27375=2232240> [viitattu 27.3.2019].

Veijanen, J. 2018. "Sen tärkeyttä ei voida sivuuttaa koskaan!": lastentarhanopettajien perehdytyskokemuksia päiväkodeissa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/58644#> [viitattu 16.10.2019].

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sisältöaiheita muista vuorohoitoon tehdyistä perehdytyskansioista:

(Aitto-oja 2018; Susi 2017; Päiviö 2015; Hietapelto 2012.)

- Kuvaus päiväkodista (osoitetiedot, ryhmät, puhelinnumerot)
- Vuorohoidon päivärytmi/aikataulu
- Työntekijöiden toimenkuvat (lh, lto, veo, erityisavustaja, ryhmäavustaja, päiväkotiapulainen, johtaja?)
- Eri vuorojen tehtävät (aamu, väli, ilta)
- Henkilöstömäärät ryhmittäin
- Tiimipalaveriajat
- Työntekijät ja heidän vastuualueensa (nimet, toimenkuva, tehtävät esim: työaikasunnittelu, effica, päiväkirjat yms.)
- Toiminta-ajatus
- Yleinen toiminta (lasten tarvikkeet, hoitoajat, päiväkodin retket, menettelytavat lapsen sairastuessa yms.)
- Eri tilojen käyttö talossa (kartta, sosiaalitilat, leikkitilat, nukkumistilat yms.)
- Yleiset ohjeet Kuopion kaupunki
- Turvallisuusohjeet
- Lähietsintäsuunnitelma
- 112-kansio (kaikkien talon/vuoron lasten yhteystiedot vahingon sattuessa)
- Miten toimia jos lasta hakee päihtynyt henkilö/ei haeta ajoissa/lastensuojeluilmoituksen teko ohje
- Päiväkodin historia
- Tiedot organisaatiosta (kaupunki) sekä varhaiskasvatusta järjestävästä tahosta
- Sairauslomakäytännöt
- Tietokoneohjelmien käyttö

Työterveyshuolto

Liite 1/2

Palkanmaksu

Pelastussuunnitelma

Lomakkeet, mitä työssä tarvitaan

Yhteiset sisä- ja ulkosäännöt

Työehtosopimus

Vaatetus

Koulutus

Kännykän käyttö

Kahvitauot

Vaitiolovelvollisuus

Lainsäädäntö

Muistilista/tarkistuslista perehdyttäjälle, joka allekirjoitetaan ja arkistoidaan

Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö

Kun lapsi aloittaa päiväkodissa paketti (ohje, mitä lomakkeita yms.)

Ensiapuohjeet

Perehdytyskansion sisällysluettelo

1. KUOPION KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kuopion kaupungin organisaatiokaavio

Palvelualueiden organisaatiokaavio

Kuopion strategia

2. VARHAISKASVATUS KUOPIOSSA

Varhaiskasvatuksen aluejako

Esimiesten ja aluevastaavien yhteystiedot

Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen toimintayksiköt

Tehtäväkohtaiset palkat

Tehtäväkuvaukset (LTO, LH ja VEO)

Tiimin vastaavan tehtävät

Ryhmän toiminnan suunnittelun vuosikello

Avustajan tehtäväkuvat

Lastentarhanopettajan tehtävän vaativuuden arviointi

Lastenhoitajan tehtävän vaativuuden arviointi

3. HAAPANIEMEN PÄIVÄKOTI

Haapaniemen päiväkodin toiminta-ajatus

Haapaniemen toimintayksikkö ja ryhmät

Työntekijöiden yhteystiedot

Työntekijöiden vastualueet

Vuorohoidon päivärytmi

Pihasäännöt

Palaverit syksy 2019

Pedagogisen johtamisen vuosikello

Työn ilon tikapuut

Tunne oma arvosi

Vuorohoidon pedagogiset linjaukset

4. PEREHDYTTÄMINEN

Kuopion kaupungin perehdytysohje

Perehdytyksen muistilista

Perehdyttäminen Haapaniemen päiväkodissa

Johtajan, varajohtajan ja tiimin vastaajan perehdyttämislomakkeet

5. TYÖTERVEYS JA -SUOJELU

Työterveyden yhteystiedot

Ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin

Työkyvyn tuen toimintamalli

JUKO- luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen yhteystiedot

Työsuojeluvaltuutetun yhteystiedot

Hyvä käytös kuuluu kaikille - ohje häirinnän ja muun epäasiallisen

käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla

Käyttäjän tietoturvaohje

Työhyvinvointiohjelma 2012–2015

6. YLEISET OHJEET

Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö

Kun huoli herää- varhaisen puuttumisen ohjeistus

Erytispalvelujen puhelinkonsultaatio ohje

Jatketun aukioloajan ja vuorohoidon linjaukset 2018

Toimintaohje tilanteeseen, kun lasta ei haeta päivähoidosta

Lasten tapaturmat päivähoidossa ja esiopetuksessa

Muksunetti ja tietoedu

Matkapuhelin varhaiskasvatuksessa

Kuvausohje

e-Passi

Henkilöstökortti

Vaitiolositoumus